

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi suatu negara dimana sumberdaya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menentukan maju tidaknya suatu negara tersebut. Artinya jika suatu negara memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas maka negara tersebut akan maju dan mampu bersaing dengan negara lain. Begitu juga sebaliknya apabila suatu negara tidak memiliki sumberdaya yang berkualitas maka negara tersebut tidak akan maju dan mampu bersaing dengan negara lainnya. Hal tersebut juga berlaku untuk suatu organisasi ataupun perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dalam angkatan kerja yang mampu bekerja dan dapat menghasilkan barang atau jasa yang dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Suatu perusahaan mempunyai keinginan memiliki sumberdaya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi besar bagi perusahaan. Dalam suatu perusahaan istilah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi merupakan faktor-faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Suatu perusahaan dapat kehilangan karyawan yang memiliki kinerja baik apabila perusahaan tersebut tidak mampu memberikan kompensasi secara tepat pada karyawan.

Motivasi merupakan suatu tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal. Semakin kecil motivasi karyawan maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan yang nantinya akan

berdampak pada produktifitas perusahaan. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik yang akan berdampak pada meningkatnya produktifitas perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, lingkungan kerja juga merupakan aspek yang harus diperhatikan pihak perusahaan karena lingkungan kerja akan menumbuhkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan memberikan kenyamanan bagi karyawan, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berpengaruh pada kinerja karyawan yang meningkat. Seperti halnya yang dialami oleh UD. Elza Putra dimana faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diatas, belum dijadikan sebagai aspek penting yang memerlukan perhatian khusus bagi perusahaan dalam memperoleh sumberdaya manusia yang memiliki kinerja tinggi.

UD. Elza Putra merupakan suatu unit berbasis pemasaran yang berdiri sejak tahun 2005. Ada berbagai macam produk yang ditawarkan UD. Elza Putra seperti Bagiak, Suwar suwir, Bolu, Lidah kucing, Bidaran dan kue olahan lainnya. UD Elza Putra disini sebagai perusahaan skala lokal yang juga menghadapi tantangan persaingan baik dengan perusahaan sejenis dalam skala besar ataupun perusahaan berskala kecil, jumlah karyawan pada bagian produksi ada 48 orang. Sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu perlu mengetahui adanya pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Peneliti fokus tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi output berkualitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih judul untuk membahas mengenai **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA UD. ELZA PUTRA JEMBER”**

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang hendak dikaji melalui penelitian ini yaitu:

1. Apakah faktor motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompensasi (X_3) secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Elza Putra Jember?
2. Apakah faktor motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Elza Putra Jember?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada UD. Elza Putra Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas maka tujuan penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompensasi (X_3) secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Elza Putra Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Elza Putra Jember.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada UD. Elza Putra Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan di atas maka dari hasil penelitian ini di harapkan:

1. Dapat digunakan sebagai sarana evaluasi dan pertimbangan untuk menilai dan mengambil keputusan bagi perusahaan dalam menangani kinerja karyawan pada bagian produksi UD. Elza Putra Jember.
2. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti khususnya tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja pada variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD. Elza Putra Jember.
3. Dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.